

Puerto Montt, veintiuno de octubre de dos mil veinte.-

Vistos:

Don Cristian Iván Oyarzo Vera, abogado, por la demandada Inmuebles Cataluña Limitada, presenta recurso de nulidad en el proceso laboral caratulado “Chávez Villegas con Inmuebles Cataluña”, causa RIT T-4-2020 del Juzgado de Letras de Ancud, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha 25 de agosto de 2020, que acogió la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por doña Gilda Chávez Villegas en contra de Inmuebles Cataluña Ltda., que concluyó haberse vulnerado la garantía de indemnidad de la demandante, como represalia y al haber ejercido ésta el derecho consagrado en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, condenando a su representada al pago de las prestaciones laborales e indemnizaciones que se señalan en lo resolutivo del fallo, más reajustes; solicita invalidar la sentencia recurrida y que se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, rechazando la acción en todas sus partes y con costas, de conformidad a las causales de nulidad que se indicarán a continuación, opuestas una en subsidio de la otra.

La causal principal de nulidad que atribuye a la sentencia en estudio es la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es *“cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”*

Arguye que las infracciones de ley que contiene la sentencia recurrida, se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida y por una interpretación y aplicación errónea del artículo 184 bis y artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.

Plantea que de haberse aplicado e interpretado correctamente el artículo 184 bis del Código del Trabajo, la sentenciadora debió declarar la no concurrencia de las condiciones que la misma disposición señala en su inciso 1° (*“[...] cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores.”*), concluyendo en la improcedencia de invocar un derecho especial por



parte de la demandante en este caso, debiendo haber rechazado la demanda de tutela de derechos fundamentales.

En lo medular, sostiene que los hechos establecidos en el considerando 7° de la sentencia permiten concluir que no concurren los dos requisitos fundamentales a que alude el artículo 184 para considerar un menoscabo a la salud del trabajador, esto es que “en el lugar de trabajo” “sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores”.

En cambio, lo que se estableció fue que al 23 de marzo del año 2020 no existía casos de contagio de coronavirus en las dependencia de la demandada, por lo que no existía un riesgo grave e inminente para la vida o salud de la actora, supuestos fácticos que no fueron establecidos en la sentencia; por lo que no aflora par la demandante el derecho por el cual acciona, previsto en el artículo 184 bis del mismo Código, incisos 2° y 3° . .

Considera además que se ha dado una errónea interpretación y aplicación a dicha norma, que se debe subsanar conforme al artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, debido a que la sentencia no ha discernido adecuadamente la norma aplicable al caso, cuando deduce que la demandante había sido despedida como represalia por haber ejercido la trabajadora el derecho a suspender sus labores al estimar que existiría un grave riesgo para su vida o salud.

Sostiene más adelante que no puede estimarse como vulneración de garantías el ejercicio, por el empleador, de una causal legal subjetiva de término de la relación laboral.

Agrega que la garantía de indemnidad frente a represalia no es pertinente cuando no existe alguna reclamación judicial o administrativa del trabajador para hacer aplicable la acción de tutela con ocasión del despido; lo cual sería un requisito indispensable (cita dictamen de la Dirección del Trabajo y sentencias de las Cortes de Apelaciones de Concepción y Valparaíso).

Plantea que la causal de nulidad que se denuncia corresponde al medio para remediar los errores que se han cometido en el razonamiento que el juez lleva a cabo en la sentencia, que recaen en materia de derecho y se producen por la falta de aplicación o la aplicación indebida de una norma sustancial, o bien por una



errónea interpretación de la misma, en definitiva, se trata de aquellos errores que han sido denominados en doctrina como “*vicios del juicio*”, o en la doctrina más antigua como “*error in iudicando*”.

Como causal subsidiaria de nulidad de la sentencia recurrida, invoca la del artículo 478 letra e) del Código Del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos -en este caso- en el artículo 459 N° 4 del mismo Código.

Sostiene que tal causal se verifica en el considerando 5° de la sentencia, por la ausencia de análisis respecto de toda la prueba rendida, en relación a la aportada por esa parte demandada y recurrente, que refiere el recurso y que, en síntesis, correspondería a los antecedentes que descartan la presencia de coronavirus en la comuna de Ancud al tiempo de los hechos que motivaron el despido; así como las adecuadas medidas implementadas por su parte para evitar el contagio; todos los cuales fueron desacreditados en el considerando 15°, que se limita a sostener que “nada aportan a la decisión que se anuncia”.

CON LO EXPUESTO, Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en relación a la primera causal de nulidad, esto es de infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo y que se enlaza con sus artículos 148 y 485 inciso 3°, para determinar si ha existido la errada aplicación o interpretación que se reprocha, verificar cuáles son los hechos que se dieron por probados o que de cualquier forma resultaron asentados en el juicio y que reconoce como tales la propia sentencia. Al efecto el considerando 7° determina como hechos “de público conocimiento”, lo siguiente:

“La Organización Mundial de la salud (OMS), el 30 de enero de 2020, declara que el brote viral evidenciado en territorio chino, constituye una emergencia de salud pública de relevancia internacional y el 11 de marzo de 2020 declara la pandemia.

El 8 de febrero de 2020, el Ministerio de salud dicta el decreto N° 4, que decreta la alerta sanitaria.

El 16 de marzo de 2020 se suspenden las clases de forma presencial en todos los establecimientos del territorio nacional.



El 18 de marzo de 2020, en Chile se declara estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, a través del Decreto 104.

En el continente europeo se producía un contagio exponencial que provocaba miles de muertes diarias, impactando y asombrando a la comunidad internacional.

Se propiciaba y difundía el adecuado y particular cuidado tanto de adultos mayores como de quienes padecían enfermedades crónicas o de base y también respecto de quienes estuvieren al cuidado de hijos menores de 10 años o que requiriesen cuidados especiales”.

Asimismo, en su considerando 9º la sentencia concluye que la empleadora al día 23 de marzo de 2020, fecha en que la demandante abandona el lugar de trabajo, no había implementado medidas de prevención para el riesgo de contraer coronavirus, y por ese motivo su consideración 10ª concluye “la razonabilidad y justificación de la trabajadora para abandonar su puesto de trabajo y dar coherencia y correspondencia con la realidad laboral al ejercer el derecho tantas veces aludido”.

Agrega luego que la demandante se desempeñaba en un container con flujo de personas superior al permitido.

SEGUNDO: Que el artículo 184 bis del Código del Trabajo establece en su inciso 1º, que: *“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá: ...”* Y su inciso segundo que *“.....el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.”*

De esta manera, lo que debía establecerse en el juicio, y así lo afirma también el recurso, era que en este caso en el lugar de trabajo hubiera sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de la denunciante, y que en base a un riesgo de esa magnitud razonablemente hubiese abandonado sus labores.



TERCERO: Que los hechos afirmados por la sentencia en su consideración 7ª, no tienen relación alguna con la situación existente en el lugar de trabajo al 23 de marzo del año 2020, fecha en que la denunciante hace abandono del recinto de la empleadora. Al contrario, tales hechos dan cuenta de circunstancias ocurridas en otros continentes, y las primeras decisiones de prevención adoptadas por las autoridades gubernamentales de nuestro país, sin que exista entre alguno de esos antecedentes de público conocimiento, alguno que permitiera configurar los requisitos que impone el artículo 184 bis en estudio, esto es, que sean razonablemente posibles de atribuir al lugar de trabajo, en esa época, y con un *grave e inminente* riesgo para la vida o salud de la trabajadora.

Del mismo modo, el considerando 9º de la sentencia, que agrega otros hechos establecidos en relación al empleador denunciado, atribuyéndole que a esa fecha -23 de marzo de 2020- no habría adoptado medidas tendientes a resguardar la vida o salud de sus trabajadores, se refieren a un aspecto distinto de aquel que regula el artículo 184 bis del Código del Trabajo, pues tal reproche no determina la presencia de aquel peligro grave e inminente que reconoce el legislador para permitir al trabajador adoptar una medida de la trascendencia que significa el hacer abandono y cese de la prestación de sus servicios.

CUARTO: Que, en consecuencia, una correcta aplicación a la citada norma implica necesariamente establecer, en base a las pruebas rendidas por las partes, que al tiempo de los hechos- 23 de marzo de 2020- en el lugar de prestación de los servicios de la trabajadora, ubicado en la comuna de Ancud, existiera un grave e inminente riesgo para su vida o salud a causa de la propagación de la enfermedad “Covid-19”; hecho que no fue establecido. En cambio y sobre la base de los hechos indicados en los razonamientos 7 y 9, se determina que la trabajadora estimó razonablemente que pudo encontrarse afecta a ese riesgo, lo que no resulta suficiente para configurar aquella gravedad e inminencia que exige la norma a un riesgo presente.

Pues algo “inminente” es lo que se encuentra a punto de suceder, y no consta dentro de los hechos establecidos en este juicio, que el riesgo avisado por la



denunciante hubiera efectivamente ocurrido en su lugar de trabajo, ni al tiempo de hacer abandono de sus labores ni en un tiempo razonablemente próximo a ello.

En este caso, y sin llegar a desconocer los severos efectos que ha provocado dicha pandemia en nuestro país, la sentencia debió determinar en forma concreta si en el lugar y la fecha en que se verifican los hechos del juicio, existía o no un riesgo inminente como el que refiere la denuncia, lo que no aparece en los hechos establecidos en el presente litigio.

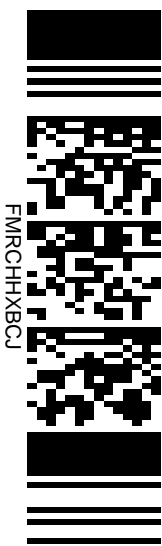
QUINTO: Que, de esta forma, la sentencia efectivamente ha dado una errada aplicación al artículo 184 bis del Código de Trabajo, inciso 1º párrafo primero, e inciso 2º.

SEXTO: Que, en lo que atañe a la segunda disposición que se plantea como infringida, esto es el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, se aprecia que la sentencia en su considerando 13º razona del siguiente modo:

“... quien desarrolle algunas de las actividades mencionadas en el artículo 485 inciso tercero o quien decida razonablemente abandonar sus labores por estar en riesgo su salud o vida, no podrá ser sujeto de represalias por parte de su empleador, y si lo es, este último debe explicar las motivaciones de ello, de forma de excluirlo de la sospecha que ha actuado con ánimo vengativo en contra del trabajador. Entender lo contrario, por un lado es desatender texto expreso del artículo 184 bis y, por otro, disociar el concepto de indemnidad, cuando en realidad lo que ha pasado es que el legislador amplió dicho concepto, llevándolo a otras hipótesis, como es el caso de la interrupción de labores o abandono del lugar de trabajo, pero todas amparadas en la seguridad que de ejecutarse, no serán sancionados o repelidos por el empleador.”

Que la disposición que se aplica a estos razonamientos tiene el siguiente tenor:

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por



FMRCHHXBCJ

el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

SÉPTIMO: Que, en relación a las represalias que la denunciante sostiene haber recibido de su empleador mediante el despido, para su concurrencia es necesario que concurra alguna de las siguiente hipótesis: a) *el ejercicio de acciones judiciales*; b) *su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad*; y c) *como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”*

En consecuencia, para que los hechos denunciados constituyeran una represalia del empleador hacia la trabajadora, debió darse por establecidos los hechos que plasmen de manera suficiente una o más de las circunstancias recién indicadas.

Que, sin embargo, en autos no fue establecida la efectividad de alguno de tales hechos, por lo que no concurren los requisitos que prevé el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo para determinar la existencia de un acto de represalia del empleador hacia la trabajadora.

OCTAVO: Que las dos infracciones de ley que han sido planteadas y que se verificaron, son sustanciales e inciden en lo resolutivo de la sentencia, pues al no haberse establecido que al tiempo y en el lugar de los hechos existiera el peligro grave e inminente que señala la denunciante, hubiera concluido que no se verificaba aquella hipótesis que permite dar aplicación a los incisos 2 y 3 del artículo 184 bis del Código del Trabajo, y la denuncia habría sido rechazada en lugar de acogerse; y lo mismo hubiese acontecido si se hubiera dado correcta aplicación al artículo 485 inciso 3, pues habría determinado que los hechos no permiten dar por cumplidos los requisitos que dicha norma exige para calificar la presencia de un acto de represalia del empleador hacia su dependiente.

Por los motivos expuestos, se acogerá el recurso de nulidad en relación a la primera de las causales en que se funda, y se prescindirá de analizar la segunda de ellas, por haberse planteado de manera subsidiaria.



FMRCHHXBCJ

NOVENO: Que la anulación de la sentencia recurrida sólo permite dictar sentencia de reemplazo en lo pertinente a la acción principal, pero no permite resolver la integridad de la litis, habida cuenta que la actora dedujo, en subsidio de la acción de tutela de derechos fundamentales, otra sobre despido indebido, respecto de la cual la sentencia recurrida no realizó un análisis, al haber cogido la demanda principal, sin que pueda esta Corte emitir pronunciamiento respecto de tal acción, por no existir en el fallo recurrido alguna decisión que sobre esa acción hubiera correspondido revisar, y en consecuencia no haber sido objeto del recurso de nulidad. En consecuencia, corresponderá que dicha demanda subsidiaria sea conocida y resuelta en una nueva audiencia de juicio y por un juez no inhabilitado.

Por estas consideraciones, disposiciones citadas y de conformidad a lo que disponen los artículos 474, 477, 478 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se acoge, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Cristian Oyarzo Vera, en representación de la demandada “Inmuebles Cataluña Limitada”, contra la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Ancud el veinticinco de agosto de dos mil veinte, la que es nula y por tanto queda sin efectos.

II.- Que se dicta en su reemplazo, a continuación y sin nueva vista, la correspondiente sentencia de reemplazo, solo en lo que concierne a la acción sobre tutela de derechos fundamentales.

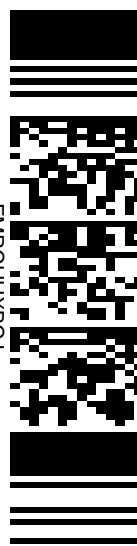
III.- Que corresponderá al tribunal a-quo, por medio de un juez no inhabilitado y previa una nueva audiencia de juicio, conocer y resolver la acción subsidiaria sobre despido indebido que promovió la actora.

Regístrese y en su oportunidad devuélvase.

Redacción del abogado integrante Christian Löbel Emhart

Rol Laboral – Cobranza N°269-2020.

FMRCHHXBCJ





FMRCHHXBCJ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministro Presidente Juan Patricio Rondini F., Ministro Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Christian Lobel E. Puerto Montt, veintiuno de octubre de dos mil veinte.

En Puerto Montt, a veintiuno de octubre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>